



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE

ADMINISTRACIÓN

**“Planificación estratégica y desempeño laboral de la empresa Sisegur, San
Juan de Miraflores, Lima - 2017”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORA:

CURIOSO OBREGÓN LISSETTE ARACELLY

ASESOR:

Dr. Narciso FERNANDEZ SAUCEDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión del Talento Humano

LIMA – PERÚ

2017

Páginas del jurado

Dr. Dávila Arenaza Víctor

PRESIDENTE

Dr. Díaz Saucedo Antonio

SECRETARIO

Dr. Fernández Saucedo Narciso

VOCAL

Dedicatoria

Este trabajo es dedicado a mis padres, por ser mi apoyo en todo momento, así como también en lo largo de mi formación profesional.

Agradecimiento

Quiero agradecer en primer lugar a Dios y a la Virgen del Carmen por bendecirme, permitirme tener y disfrutar a mi familia. A mis maestros que me han apoyado, en especial a mi asesor por este trabajo. Y a mi abuelo que siempre está ahí, acompañándome en todo momento y dándome mensajes de aliento.

Declaratoria de autenticidad

Yo Curioso Obregón, Lissette Aracelly con N° de DNI 47851082 en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Ciencias Empresariales, Escuela de Académico Profesional de Administración, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

Asimismo, declaro también bajo juramento que todos los datos presentan en la presente tesis son auténticos veraces.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 20 de Julio del 2017

Lissette Aracelly, CURIOSO OBREGON

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la Tesis titulada “Planificación estratégica y desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores, Lima - 2017”, la misma que someto a vuestra consideración y espero que cumpla con los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Licenciada en Administración.

La Autora

Índice

Páginas del jurado	I
Dedicatoria	II
Agradecimiento	III
Declaratoria de autenticidad	IV
Presentación	V
Índice	VI
Resumen	VII
Abstract	VII
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1 Realidad Problemática	1
1.2 Trabajos previos	2
1.3 Teorías relacionadas al tema	4
1.3.1 Variable Independiente: Planificación Estratégica	4
1.3.2 Variable dependiente: Desempeño Laboral	4
1.4 Formulación del problema	5
1.5 Justificación del estudio	6
1.6 Hipótesis	7
1.7 Objetivos	7
II. MÉTODO	8
2.1 Nivel, tipo y diseño de investigación	9
2.2 Variables, Operacionalización	10
2.3 Población, muestra y muestreo	17
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	17
2.5 Métodos de análisis de datos	20
2.6 Aspectos Éticos	20
III. RESULTADOS	21
3.1 Análisis descriptivo de los resultados	21
3.2.1 Contrastación de hipótesis	29
IV. DISCUSIÓN	41
V. CONCLUSIONES	45
VI. RECOMENDACIONES	46
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47
VIII. ANEXOS	49

Resumen

El presente Trabajo de investigación, tiene como objetivo determinar la influencia existente entre la Planificación Estratégica y Desempeño Laboral de la empresa Sisegur, Distrito San Juan de Miraflores implicando la búsqueda de fuentes de información científicas para la realización de este estudio. Este estudio consistió en un diseño no experimental de corte transversal, cuya población estuvo conformada por 30 trabajadores, lo cual no se obtuvo muestra alguna porque la población es pequeña. Asimismo, para recopilar los datos la técnica que se usó fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario de tipo Likert, lo cual los resultados fueron procesados mediante el Software Estadístico Informático SPSS-24, a través de ello se logró medir el nivel de confiabilidad de las preguntas mediante el Alfa de Crombach, también se usó la Prueba "r" de Pearson y finalmente se analizaron y explicaron los gráficos estadísticos, lo cual se obtuvo como resultado de que la planificación estratégica si influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Sisegur.

Palabras clave: Planificación Estratégica y Desempeño laboral

Abstract

The objective of this research is to determine the influence of the Strategic Planning and Work Performance of the company Sisegur, San Juan de Miraflores, involving the search of scientific sources for the study. This study consisted of a non-experimental cross-sectional design, whose population consisted of 30 workers, which did not obtain any sample because the population is small. Also, to collect the data of the technique that was used for the survey and the instrument was the questionnaire of type Likert, which the results were processed in the software Statistic Informática SPSS-24, through what was measured The level of reliability of the questions in Crombach's Alpha, Pearson's "r" Test was also used and finally the statistical graphs were analyzed and explained, which was obtained as a result of strategic planning influence the the Job performance The company Sisegur.

Key words: Strategic Planning and Labor Performance

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad Problemática

A nivel internacional las empresas han demostrado no solo ser importante en el ámbito económico sino en el desarrollo competitivo y motivacional, dado que es fundamental para el progreso de la organización, donde cada empresa busca la mejor herramienta de gestión empresarial como la planificación estratégica que es parte del proceso de desarrollo y crecimiento que toda organización debe poner en marcha pero actualmente es implementada por las grandes empresas, sin embargo existen empresas que desarrollan planes de corto, mediano y largo plazo direccionado de manera eficiente las oportunidades y fortalezas , así mismo tomando en cuenta las posibles amenazas que pueda surgir y esto afecte de manera interna como externa.

A nivel nacional, las organizaciones sin importar el tamaño o el ramo que emprendan, tienden a priorizar estrategias y objetivos empresariales enfocándose principalmente en el cumplimiento de los procedimientos empleado, así mismo analizando las capacidades internas y generando propuesta de mejora a partir de la definición de estrategias y guardando relación con la influencia del desempeño laboral del trabajador mediante tácticas y evaluaciones efectivas.

A nivel específico se observa en el contexto de la investigación específica la situación problemática con deficiente proceso de planificación, deficiente planificación de recursos, inadecuada identificación de oportunidades, deficiente cumplimiento de las acciones programadas, inadecuados comportamientos del capital humano, deficiente identificación de objetivos empresariales. Por ello para aquellas empresas modernas en proceso de crecimiento deben contar con el factor humano motivado, puesto que es la base fundamental para la organización en cuanto a la productividad y la rentabilidad de la organización.

1.2 Trabajos previos

Antecedentes Internacionales

Del Campo, F. y Gómez, A. (1999). En su tesis para obtener la Licenciatura titulada: *“La Planificación estratégica y las tecnologías de información en las pequeña y mediana empresa”*, en Universidad Iberoamericana, Santa fe-México.

Los autores tienen como objeto predeterminar llevar una acción al que se puedan asignar los recursos de una planificación, una empresa tiene la función de poder maximizar a largo plazo los beneficios que los recursos que se encuentren disponibles para ellos se deben realizar estrategias en donde se generen utilidades de forma regular de tal modo que los resultados financieros traten de depender de la competitividad de la organización en el mercado en donde se encuentre.

Francés A. (2006). En su tesis para obtener la titulación titulada: *“Estrategias y planes para la empresa”*. Universidad de Los Andes Venezuela- Caracas.

El autor en su tesis denominada *“Estrategias y planes para la empresa”*, el objetivo de esta investigación es poder llevar una planificación estratégica eficiente se debe tener en cuenta las oportunidades y amenazas que se le presenten a lo largo del camino y estas puedan responder de manera rentable. Concluye que si una empresa tiene una ventaja puede llevarnos a una secuencia continua donde la Planeación estratégica debe ser una competencia intensa y óptima de los recursos.

Randel S. Carlock y Jhon L. Ward (2002) En su tesis para obtener la maestría titulada: *“La planificación estratégica de la familia empresarial”*, Instituto Europeo de Dirección de Empresas Francia-Francia.

Los autores tienen como objetivo que las empresas familiares pueden hacer crecer sus fortalezas e disminuyan cada vez menos las debilidades mediante un enfoque céntrico en donde más importe los acuerdos familiares y se garantiza una planificación y toma de decisiones correctas para la empresa, los autores concluyen que para tener prosperidad en un empresa familiar se debe desarrollar un plan de continuidad de empresa familiar y esto forme una desarrollo de prosperidad para la empresa.

Antecedentes nacionales

Bernedo P., Villanueva J. (2013) en su tesis *“Plan Estratégico Empresarial de Natura 2006 – 2010”*, Universidad del Pacifico Perú.

El autor sostiene la importancia de un plan estratégico para el mejoramiento continúa de empresas, puesto que uno de sus objetivos fue lograr la Internacionalización en países europeos, pero como primera instancia consolidarse en el mercado latinoamericano. En los cuales intervienen las áreas de Marketing, Recursos Humanos, Operaciones, Costos, etc. El autor finaliza con el resultado implementado en la empresa con un plan que les genera rentabilidad y sobre todo generar ventas productivas.

Juvenal lozano lozano (2013).en su tesis *“La planificación estratégica y su relación en la competitividad del sector textil exportador de gamarra”* Universidad Cesar Vallejo-Perú.

El autor hace referencia a una problemática que surge en el país debido a una necesidad en que las empresas pequeñas y grandes buscan herramientas de planificación con el fin de lograr una planeación adecuada tanto en el corto, mediano y largo plazo, puesto que esto conllevara a una mejoría constante, por ello es necesario identificar las debilidades y amenazas que puedan surgir en la elaboración de la planeación. El sector textil debe ser aprovechado de manera óptima basándose en la buena materia prima que nos ofrece nuestra región aledaña, yaqué no muchos países cuentan con esa riqueza que tiene el país. El autor concluye que para poder ser una empresa líder de exportación internacional se debe identificar las problemáticas que puedan surgir mediante una exhaustiva investigación.

Quispe Sulca Luz, Elizabeth Salazar Gonzales (2012).en su tesis *“Planificación estratégica y gestión pedagógica en la institución educativa de la Red N° 12 del ámbito de la U gel N° 01 San Juan de Miraflores en el año 2012”*. Universidad Cesar Vallejo-Perú.

Los autores hacen referencia a que si una institución educativa quiere lograr un servicio de calidad educativa debe tener en cuenta una planeación estratégica adecuada donde sea confortable para la institución mediante distintos factores que

contribuyan en la organización y esto genere el centro de los logros de sus objetivos trazados.

Se concluye que si una institución educativa logre sus objetivos trazados debe contar una adecuada planificación estratégica en donde cada individuo parte de la organización se sienta comprometido y capaz de cumplir su rol de manera motivada.

1.3 Teorías relacionadas al tema

1.3.1 Variable Independiente: Planificación Estratégica

A continuación se presenta diversas definiciones sobre la planificación estratégica realizadas por algunos estudiosos del tema:

Según Kotler (1990). “La planificación estratégica es el proceso gerencial de desarrollar y mantener una dirección estratégica que pueda alinear las metas y recursos de la organización con sus oportunidades cambiantes de mercadeo”. (p.22)

Según Drucker, P. (2002). Define al planeamiento estratégico como un proceso continuo que sirve en adoptar decisiones (asunción de riesgos) empresariales sistemáticamente y con el mayor conocimiento posible de su carácter de futuro, en organizar sistemáticamente los esfuerzos necesarios para ejecutar estas decisiones, y en medir los resultados de estas decisiones comparándolos con las expectativas mediante la retroacción sistemática organizada (p. 142).

Según (Muchnick 1999) existen dos figuras claves a estimar para el desarrollo del proceso de planificación estratégica: enfocar la planificación en los factores críticos que determinan el éxito o fracaso de una organización y diseñar un proceso de planificación que sea realista.

1.3.2 Variable dependiente: Desempeño Laboral

A continuación se presenta diversas definiciones sobre el desempeño laboral realizados por algunos estudiosos del tema:

Chiavenato (2000); define que “El desempeño laboral son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización” (p.22).

Según Méndez (2000). Con el pasar de los años las evaluaciones de un desempeño se va convirtiendo en un método de sostenimiento para los trabajadores que no lograron alcanzar los estándares de cada empresa y no logran medir un buen funcionamiento en el puesto del área que se encuentran, de tal modo es útil para la evaluación productiva puesto que se considera como un procedimiento de capacitación que emplean las empresas, no olvidando que los colaboradores necesiten una realimentación a partir de las conclusiones que se obtienen ya que al conocer su nivel de eficiencia pueden sentirse confiados y lograr que sean reconocidos por la empresa que laboran. (p.24)

Arias Galicia (2001), indica que un compromiso, debe tratar de un involucramiento afectivo para poder lograr la misión y los objetivos de la empresa. Además es preciso contar con este contacto anímico, el enamoramiento con su trabajo, la ocupación y la empresa u organización, de parte de todos sus miembros. Por lo tanto, es necesario contar con este aspecto para poder alcanzar una plena satisfacción en una organización empresarial. (p.45)

1.3.3 Teoría De La Burocracia De Max Weber:

Según Max Weber define a la burocracia de una forma en donde las organizaciones son, la rapidez, el brillo, el detalle, la uniformidad y la eficiencia obtenida a través de la existencia de una división prefijada de tareas por una supervisión jerárquicamente y minuciosas reglas y normas.

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema general

¿Cómo influye la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017?

1.4.2 Problemas específicos:

¿Cómo influye el proceso de la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017

¿Cómo influyen los recursos de la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017?

¿Cómo influyen las oportunidades de la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1. Justificación Teórica:

La investigación ayudara como un centro de informático, donde se basa la existencia de textos de autores tanto como internacionales e nacionales, así como también en la recopilación de libros en relación a la Planificación estratégica y el desempeño laboral de la empresa Sisegur, se podrán observar diferentes puntos de vista de los autores respecto a la variables, dejando en claro que procedimientos debemos corregir, mejorar e implementar para las investigaciones futuras.

1.5.2. Justificación de pertinencia

La importancia de la investigación servirá para mejorar los procedimientos de diseño organizacional donde se pueda ver afectado el rendimiento de los colaboradores de la empresa Sisegur, además optimizando el incremento de la productividad para la empresa y genere una satisfacción de manera eficaz tanto como para los colaboradores y los clientes pero sobre todo mejore continuamente.

Se tiene como finalidad de dicha investigación poder implementar soluciones a la problemática de la planificación estratégica y el desempeño laboral de la empresa del estudio realizado puesto que se dará a conocer la manera que influye en estas variables a investigar.

1.5.3. Justificación Metodológica

El tipo de investigación empleada en el estudio realizado es descriptiva explicativa, puesto que será presentado de una forma descriptiva, meticoloso y detallada sobre la Planificación estratégica y desempeño laboral de la empresa Sisegur, y muestra un diseño no experimental, puesto que no hay manipulación de las variables de la investigación, y transversal porque el instrumento de recolección de datos se aplicará por una sola vez.

1.5.4. Justificación Social

La investigación ayudara como un proceder para aquellos investigadores, públicos usuarios y empresas que se identifiquen con la problemática de la Planificación estratégica y desempeño laboral de la empresa Sisegur, conllevando como un soporte para sus investigaciones futuras.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general:

La planificación Estratégica influye en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores- Lima 2017.

1.6.2 Hipótesis específicas:

El proceso de la planificación estratégica influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

Los recursos de la planificación estratégica influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

Las oportunidades de la planificación estratégica influyen significativamente en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general:

Determinar la influencia de la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores -Lima 2017

1.7.2 Objetivos específicos:

Precisar la influencia del proceso de la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

Precisar la influencia de los recursos de la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

Precisar la influencia de las oportunidades de la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

II. MÉTODO

2.1 Nivel, tipo y diseño de investigación

2.1.1 Nivel de investigación:

Característica básica de una investigación de enfoque cuantitativo. La investigación es de nivel descriptivo - causal.

Según los autores Huamanchumo y Rodríguez, los estudios descriptivos: “buscan desarrollar una imagen o fiel representación (descripción) del fenómeno estudiado a partir de sus características” (2015, p.86).

El nivel de estudio corresponde al explicativa – causal.

Bernal (2010), define la investigación explicativa así:

[...] la investigación explicativa tiene como fundamento la prueba de hipótesis y busca que las conclusiones lleven a la formulación o al contraste de leyes o principios científicos. Las investigaciones en que el investigador se plantea como objetivos estudiar el porqué de las cosas, los hechos, los fenómenos o las situaciones, se denominan explicativas. En la investigación explicativa se analizan causas y efectos de la relación entre variables (p. 115).

Gordillo, Mayo, Lara & Gigante (2010), la investigación causal “se interesa en identificar relaciones del tipo causa – efecto, pero dada la naturaleza del fenómeno resulta imposible por algún motivo manipular experimentalmente las variables” (p.7).

2.1.2 Tipo de investigación:

La presente investigación es de tipo aplicada.

Según Behar (2008), la investigación aplicada “[...] se caracteriza porque busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquieren. La investigación aplicada se encuentra estrechamente vinculada con la investigación básica, pues depende de los resultados y avances de esta última, pues busca confrontar la teoría con la realidad [...]” (p. 20).

2.1.3 Método de Investigación

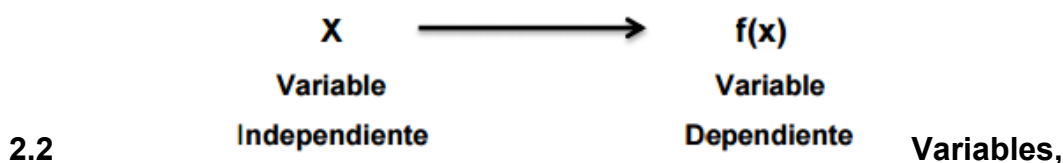
El método de investigación que se realizó es el hipotético deductivo; así como menciona Bernal (2013), “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos” (p.60).

2.1.4 Diseño de investigación:

El diseño de investigación es no experimental - transversal ya que:

Según Behar (2008), nos dice que “en ellos el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo” (p. 19).

De acuerdo con Hernández et al. (2010), nos dicen que “los diseños de investigación transeccional o transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede [...]” (p.151).



Operacionalización

2.2.1 Variable independiente: Planificación estratégica

Definición conceptual

Según Kotler 1990: “La planificación estratégica es el proceso gerencial de desarrollar y mantener una dirección estratégica que pueda alinear las metas y recursos de la organización con sus oportunidades cambiantes de mercadeo”.(p.22)

Para que una empresa surja de manera óptima en el mercado competitivo debe contar con diferentes planes de estrategias en donde se elaboren propósitos de mejoría constante internamente como externa, cabe mencionar que si uno busca productividad y ganancias rentables se debe seguir efectuar un ambiente apropiado en donde la actitud está implantada y las metas propuestas sean realizadas.

Definición Operacional

Según el autor la planificación estratégica es considerada como un proceso gerencial en donde se direccionan las metas fijadas y brindando nuevas oportunidades.

Dimensión 1: Proceso

Fayol (2006) Define el proceso administrativo como un núcleo en sus teorías yaqué es un método en donde se podrán lograr determinados resultados de manera eficiente y eficaz por ello se debe tener en cuenta cuatro elementos fundamentales; Prever, Organizar, Comandar, Coordinar y Controlar,p.34).

Indicadores

Análisis: Según (Munch L., 2008, p. 20). “El análisis del entorno consiste en un estudio minucioso de los factores o condiciones internas o externas que pueden afectar el Plan Estratégico” **Rentabilidad:** Según Vergés J., (2011).Se refiere a la relación entre los Resultados o Beneficios obtenidos en un periodo (usualmente un año), y los Capitales (o recursos) Propios de la empresa durante ese periodo” (p. 3)

Control: Según Wheelen T., Hunger, J, 82007).EL control nos garantiza a las empresas un logro que se lleva a cabo mediante la comparación del rendimiento con los resultados deseados proporcionando una retroalimentación necesaria para que la administración evalúe los resultados y tome medidas correctivas (p. 262).

Dimensión 2: Recursos

Según Chiavenato (1999) “Los recursos son medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos: son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales. La administración requiere varias especializaciones y cada recurso una especialización. (pg.22)

Indicadores

Proyectos: Según Balestrini (2002) los proyectos viables son aquellos proyectos de investigaciones en donde proponen una formulación de modelos, sistemas entre otros que dan soluciones a una realidad o problemática real planteada, la cual fue sometida con integridad o estudios de necesidades a satisfacer (p 9).

Procedimiento: Según Biegler J. (1980) " Los procedimientos representan la empresa de forma ordenada de proceder a realizar los trabajos administrativos para su mejor función en cuanto a las actividades dentro de la organización".

Utilidad: Según Montece (2015) define a la utilidad como "el beneficio económico usado para designar la ganancia que resulta de algún proceso o actividad económica"

Dimensión 3: Oportunidades

Según Kotler (1993) las oportunidades de mercado es un campo atractivo para la acción de mercadotecnia de la compañía, en el cual disfrutará de una ventaja competitiva"

Indicadores

Pertinencia: Según Hebe Vessuri dice: No menos importante es la participación de la ES en la búsqueda de soluciones a los problemas humanos urgentes, como la población, el medio ambiente, la paz y el entendimiento internacional, la democracia y los derechos humanos. (1998)

Tiempo: Según "Magnitud física que permite ordenar la secuencia de los sucesos, estableciendo un pasado, un presente y un futuro, y cuya unidad en el sistema internacional es el segundo". (Real Academia Española, 2014, [Consulta en línea]).

Satisfacción: Según Robbins (1998) la define como una conglomeración de las actitudes que el individuo presenta hacia su centro laboral. Quien está muy complacido con su puesto de trabajo, suele tener actitudes positivas hacia éste; y quien no está satisfecho con su trabajo muestra actitudes negativas. Cuando las personas habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refieren a la

satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente.

2.2.2 Variable dependiente: Desempeño Laboral

Definición conceptual

Según Chiavenato (2000): “El desempeño laboral son las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de los objetivos de la organización”.(p.22)

El desempeño laboral tiene mucho que ver con el rol que cumplen los colaboradores de una empresa en donde es importante que dicha organización identifique las problemáticas que puedan surgir internamente, los tres autores citados, coinciden indirecta como directamente dado que si una empresa busca mejorías e productividad para su empresa debe contar con estrategias de motivación constante para ello se pueden utilizar técnicas eficientes en donde cada colaborador se sienta comprometido con la empresa.

Definición Operacional:

El desempeño laboral influye en las acciones y comportamientos de los empleados para así lograr los objetivos trazados.

Dimensión 4: Acciones

Según David Pearce acciones son participaciones en el capital emitido de una compañía que se mantiene sobre bases que convierten al tenedor en un miembro propietario de la compañía, habilitado para votar en asambleas anuales y para elegir a los directores y participar en los beneficios de la compañía (Pearce, 1999)

Indicadores

Participación: Según (El Troudi, Harnecker y Bonilla-Molin, 2005) Se puede decir que toda participación tiene una razón de ser, un objetivo que cumplir; la idea es participar para lograr algo, satisfacer una necesidad y, por lo general, es una

necesidad del grupo además la participación es un acto voluntario y consciente de las personas.

Autonomía: Según Gracia, 2007: 121-197) Convertir la autonomía en principio de un nuevo orden moral ha sido fruto de un desarrollo histórico muy considerable

Imparcialidad: Según los autores Julian Perez y Ana Gardey(2011) la imparcialidad es sinónimo de justicia de equilibrio de ausencia de perjuicios.

Dimensión 5: Comportamiento

Según Stephen P. Robbins (2004; México) Indica que el comportamiento en una organización es un campo de estudio en el que se investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones (pág.: 8)

Indicadores

Ética: Según D. Garcia Marza definen que la ética es una necesidad de las organizaciones ya que se necesita garantizar la confianza de la sociedad y construir una cultura corporativa que las identifique y se identifiquen cada uno de sus miembros.

Capacitaciones: Según Chiavenato I. (2011). Define como un acto educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos (p. 322).

Estrategia: Según H. Igor Ansoff en 1976, indica que la estrategia es una dialéctica para las organizaciones y su entorno.

Dimensión 6: Objetivos

Iván Castillo (2012) define que los objetivos no solo son una base para dirigir esfuerzos, sino que puede ser una herramienta para generar la

voluntad de hacer, el entusiasmo y el trabajo en equipo por los miembros de una organización.

Indicadores:

Dirección: Según Frederick Taylor: define a la dirección como el mejor medio para alcanzar que ambas partes (Empresario y Empleado) dispongan acción a todas sus facultades y que después se haga una equitativa distribución de los beneficios obtenidos por el esfuerzo común

Estabilidad: Según los autores Julián Pérez y María Merino (2013) En la actualidad la estabilidad económica se obtiene cuando no se registran variaciones de importancia en los niveles de la producción, renta, empleo y precio

Indicadores: Según José Tavares (2013) Los indicadores son un ámbito determinado de una variable o de una dimensión, en consecuencia el indicador nos “indica” la situación de una variable determinada.

2.2.3. Operacionalización de variables.

Planificación Estratégica y desempeño laboral de la empresa Sisegur. San Juan de Miraflores Lima 2017				
Variable	Dimensiones de las variables	Indicadores	ITEM	Valor / Escala
Planificación Estratégica	Proceso	Análisis I/E	1.1	Ordinal
		Rentabilidad	1.2	
		Control	1.3	
	Recursos	Proyectos	1.4	
		Procedimiento	1.5	
		Utilidad	1.6	
	Oportunidades	Pertinencia	1.7	
		Tiempo	1.8	
		Satisfacción	1.9	
Desempeño Laboral	Acciones	Participación	2.1	Ordinal
		Autonomía	2.2	
		Imparcialidad	2.3	
	Comportamientos	Ética	2.4	
		Capacitaciones	2.5	
		Estrategias	2.6	
	Objetivos	Dirección	2.7	
		Estabilidad	2.8	
		Indicadores	2.9	

Fuente: Elaboración propia

2.3 Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

La población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinados criterios por el investigador en su investigación planteada. En la presente investigación la población es igual a la muestra de estudio, está constituida por todos trabajadores de la empresa Sisegur asciende a los 30 trabajadores.

Para Borda (2013), “Una población, para fines de investigación, se define como el conjunto de personas, animales o cosas sobre quienes se desea dar respuesta al problema de investigación.”(p.169)

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1 Técnica:

La técnica que se empleó para la recolección de datos en la investigación es la encuesta, ya que permite recoger información a través de respuestas dadas por los encuestados de acuerdo a preguntas preparadas por el investigador.

Para Kuznik, Hurtado & Espinal (2010), “la encuesta es una técnica de recogida de datos, o sea una forma concreta, particular y práctica de un procedimiento de investigación [...]” (p.317).

2.4.2 Instrumentos de Recolección de Datos:

El instrumento que se empleó para la recolección de datos es el cuestionario, ya que permite medir y analizar cuál es la influencia entre las variables.

Según García, Alfaro, Hernández & Alarcón (2010), “Es un proceso estructurado de recogida de información a través de la cumplimentación de una serie de preguntas” (p.233).

El instrumento cuenta con 30 preguntas; 15 preguntas para la variable X (planificación estratégica) y 15 para la variable Y (desempeño laboral), el cuestionario está a los trabajadores de la empresa sisegur.

2.4.3 Validez:

“La validez se define como el grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir” (Hernández et al., 2010, p. 201).

El instrumento que se utilizó para la investigación ha sido sometido a juicio de expertos, de la Escuela de Administración de la Universidad Cesar Vallejo, las cuales son:

Tabla 1: Resultados de la validación de instrumentos.

Validador	Opinión de aplicabilidad
Dr. Edwin Arce Álvarez	Aplicable
Dr. Pedro Costilla Castillo	Aplicable

Fuente: Elaboración propia en base a la validez de los instrumentos

2.4.4 Confiabilidad:

Según Bernal (2010), “la confiabilidad de un cuestionario se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se les examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios [...]” (p. 247).

La confiabilidad del instrumento se realizó a través de un trabajo piloto con 15 trabajadores a quienes se les administro el instrumento de recolección de datos y luego se aplicó el estadístico coeficiente alfa de cronbach, ingresado los datos recolectados al SPSS 24, resultado el índice de confiabilidad de 6.70, según las tablas siguientes , considerado de marcada.

Procedimientos de recolección de datos

Para la presente investigación del proyecto de tesis se utilizaron los siguientes medios para recolectar datos: Referencias bibliográficas de libros especializados, artículos de revistas científicas, tesis e investigaciones del tema.

Elaboración y formulación de los instrumentos de recolección de datos como las encuestas, aplicación de datos, organización, procedimientos e interpretación de

los datos, utilizando: Cuadros estadísticos, representaciones gráficas, de barras o circulares. Medidas estadísticas descriptivas. Redacción del informe de investigación.

Tabla 2

Coefficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Muy Baja
-0.2 a 0.40	Baja o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy Alta

Fiabilidad General

Tabla 3

Resumen de procesamiento de casos			
		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Tabla 4

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,670	30

Interpretación:

De acuerdo a lo analizado mediante el programa estadístico de Fiabilidad Alfa de Cronbach, con una muestra de 15 personas, se observa que el nivel de confianza de 0,670, lo que nos indica que tiene un coeficiente marcada (alta) de confiabilidad. Según a tabla 2.

2.5 Métodos de análisis de datos

Se realizó un análisis cuantitativo de la información recogida en forma de datos numéricos. El método general empleado fue el método científico y el método específico que se empleó en la presente investigación fue el método hipotético deductivo. Para dicho proceso de análisis se utilizó la estadística descriptiva (a través de tablas y gráficas) y la estadística inferencial (prueba de hipótesis y la regresión lineal) para generalizar los resultados. El procedimiento antes mencionado será procesado en el programa SPSS 24 en la versión 2.0, donde se almacenaron los datos con informaciones relevantes para ésta investigación.

2.6 Aspectos Éticos

- Utilización de la información: Se respetó la identidad de los encuestados y no se dio otro uso con la información obtenida.
- Valor social: Las personas que participaron en el estudio, no fueron expuestas al peligro, ni tomadas por obligación, por lo contrario presentaron disposición, para formar parte de la dinámica.
- Selección equitativa de los sujetos: Para este estudio se utilizó a los individuos para la encuesta realizada, de la misma manera y en las mismas condiciones equitativas, para poder tener los mejores resultados posibles.
- Validez científica: Toda la información externa y de otros autores, posee las fuentes correspondientes, de tal forma que la validez teórica es correcta, sin alterar datos correspondiente al autor original.

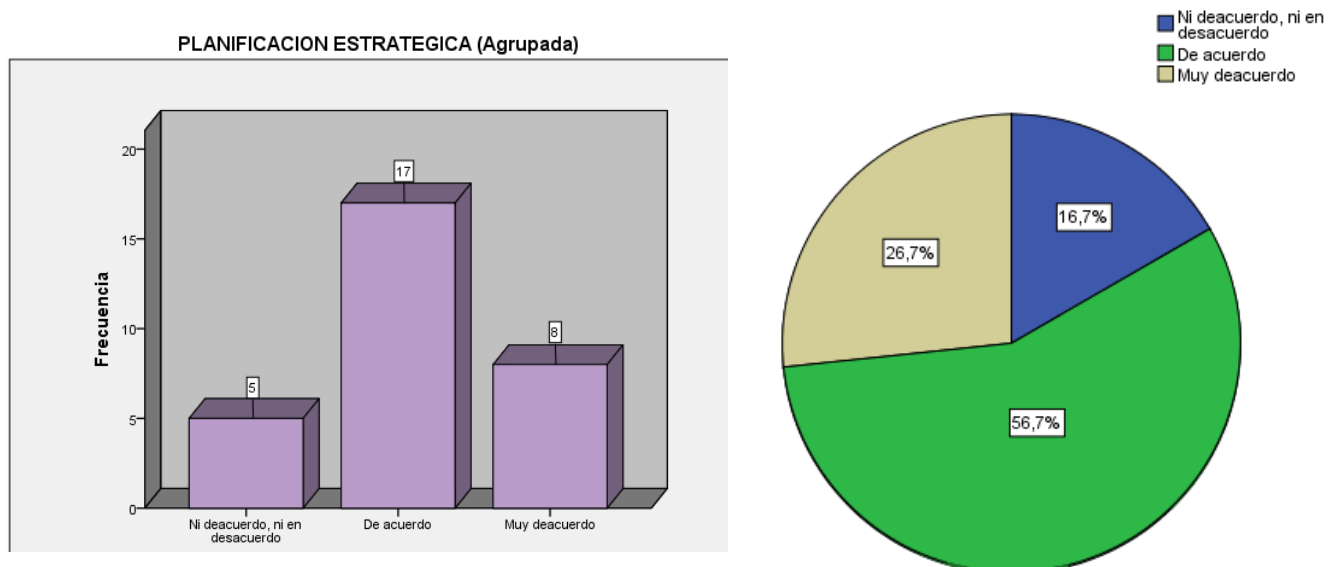
III. RESULTADOS

3.1 Análisis descriptivo de los resultados

El análisis de los resultados se dio con 30 encuestas realizadas al personal de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores, 2017. El resultado final de la investigación fue el siguiente:

Tabla 5:

VARIABLE PLANIFICACION ESTRATEGICA (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	5	16,7	16,7	16,7
	De acuerdo	17	56,7	56,7	73,3
	Muy de acuerdo	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



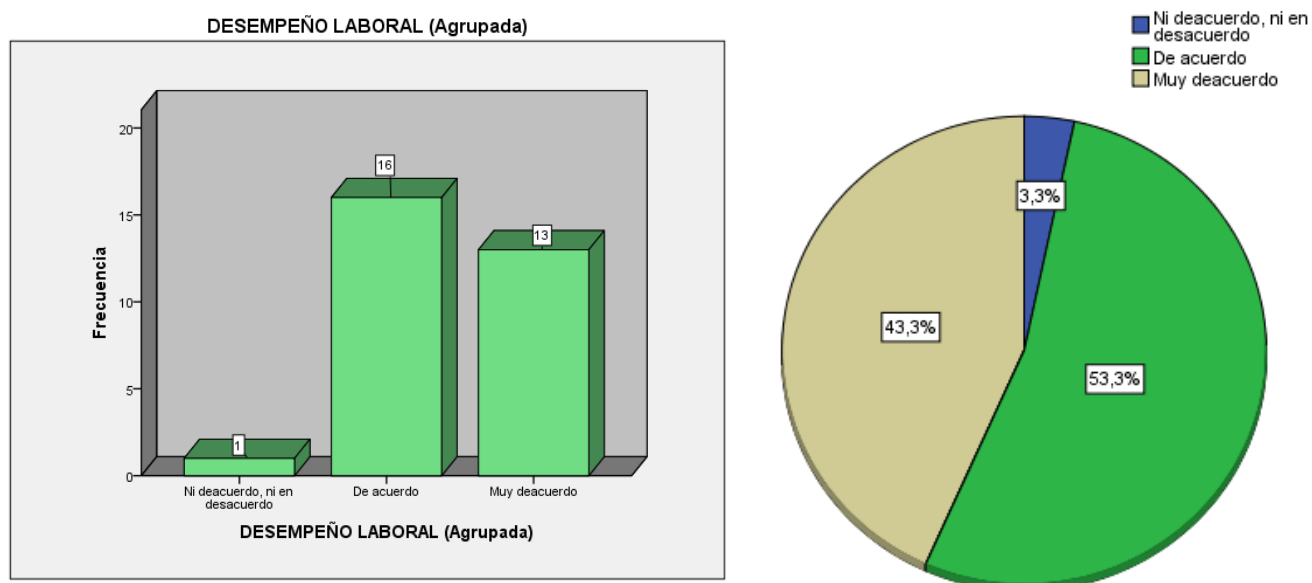
Interpretación:

Según los resultados, notamos que 17 personas de 30, representando el 56,7% de los encuestados, respondieron que están de acuerdo en que la empresa Sisegur cuenta con una adecuada planificación estratégica. Asimismo, se observa que 8 encuestados haciendo el 26,7%, están muy de acuerdo, mientras que 5 encuestados, representando el 16,7% está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la

variable independiente estudiada en la empresa Sisegur, en el distrito de San Juan de Miraflores, 2017.

Tabla 6:

VARIABLE DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	De acuerdo	16	53,3	53,3	56,7
	Muy de acuerdo	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



Interpretación:

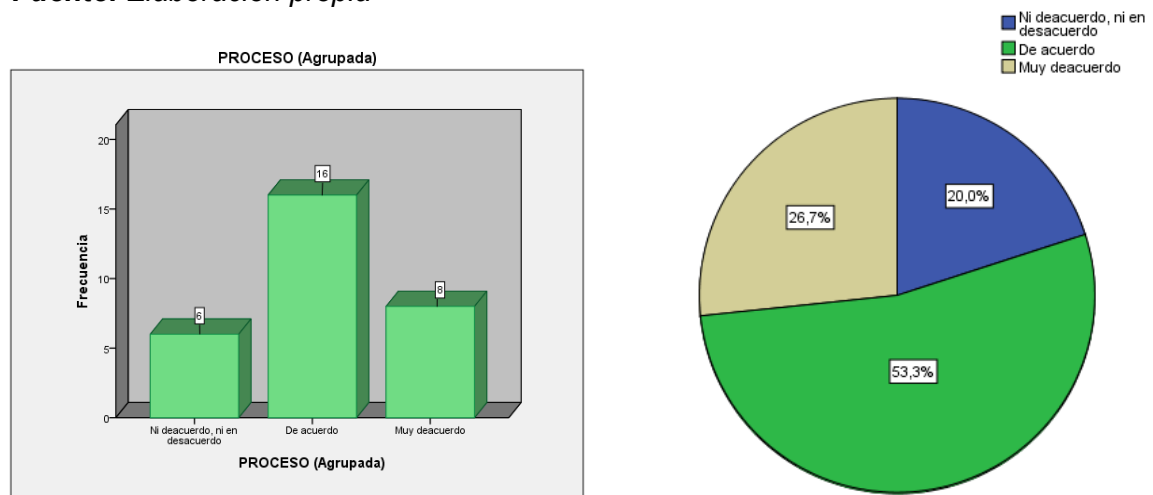
Según los resultados, notamos que 16 personas de 30, representando el 53,3% de los encuestados, respondieron que están de acuerdo en que la empresa Sisegur cuenta con adecuado desempeño laboral. Asimismo, se observa que 13 encuestados haciendo el 43,3%, están muy de acuerdo, mientras que 1 encuestados, representando el 3,3% está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la variable dependiente estudiada en la empresa Sisegur, en el distrito de San Juan de Miraflores, 2017.

Tabla 7:

Dimensión 1: Proceso

PROCESO (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	6	20,0	20,0	20,0
	De acuerdo	16	53,3	53,3	73,3
	Muy de acuerdo	8	26,7	26,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Interpretación:

Según los resultados, notamos que 16 personas de, representando el 53,3% de los encuestados, respondieron que están de acuerdo en que la empresa Sisegur cuenta con un adecuado proceso de planificación. Asimismo, se observa que 8 encuestados haciendo el 26,7%, están muy de acuerdo, mientras que 6

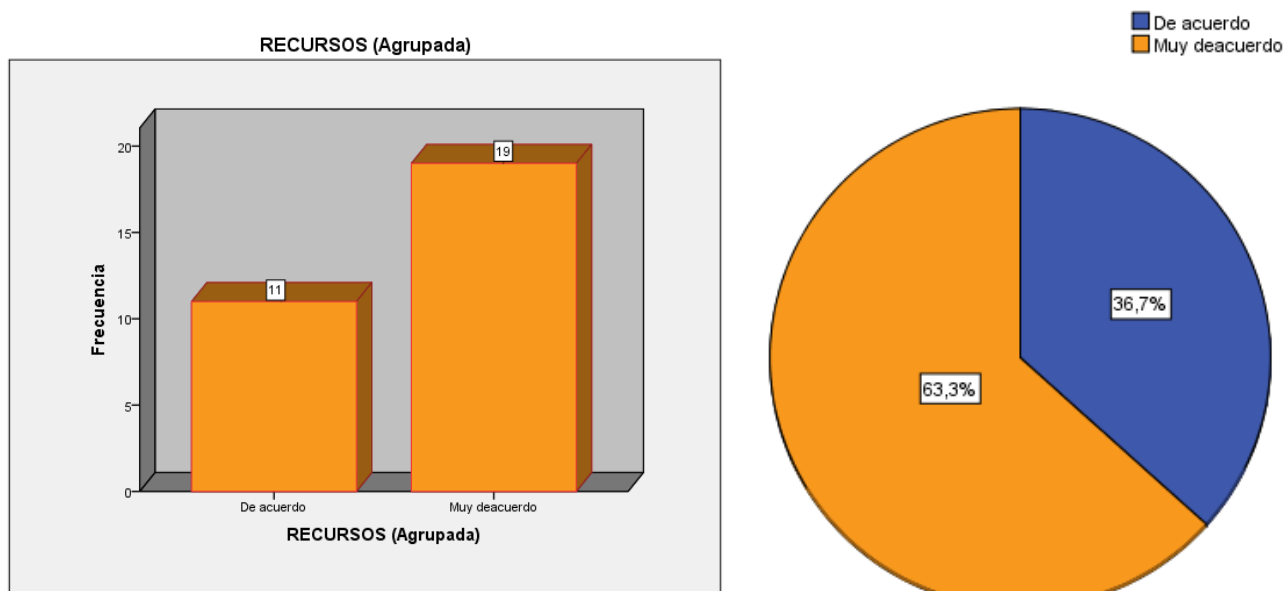
encuestados, representando el 20,0% está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión estudiada en la empresa Sisegur, en el distrito de San Juan de Miraflores, 2017.

Tabla 8:

Dimensión 2: Recursos

RECURSOS (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	11	36,7	36,7	36,7
	Muy de acuerdo	19	63,3	63,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Interpretación:

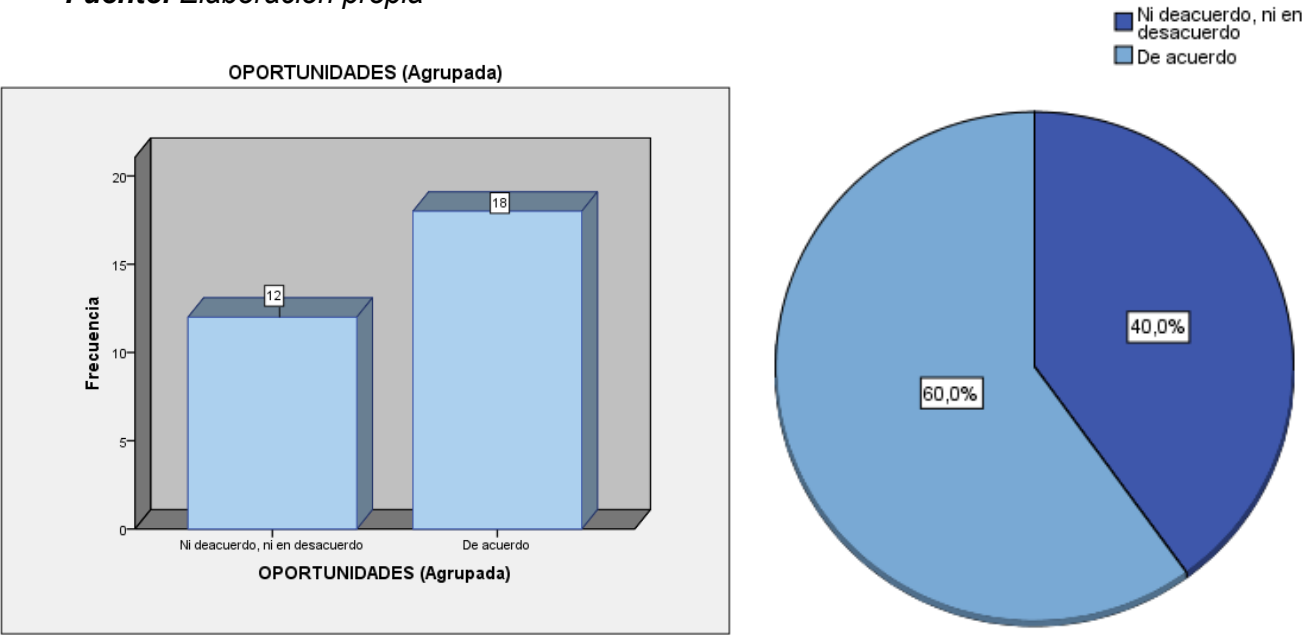
Según los resultados, notamos que 19 personas representadas en el 63,7% de los encuestados, respondieron que están muy de acuerdo en que la empresa Sisegur cuenta con adecuados recursos de planificación. Asimismo, se observa que 11 encuestados haciendo el 36,7%, están muy de acuerdo, con la dimensión estudiada en la empresa Sisegur, en el distrito de San Juan de Miraflores, 2017.

Tabla 9:

Dimensión 3: Oportunidades

OPORTUNIDADES (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni deacuerdo, ni en desacuerdo	12	40,0	40,0	40,0
	De acuerdo	18	60,0	60,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: *Elaboración propia*



Interpretación:

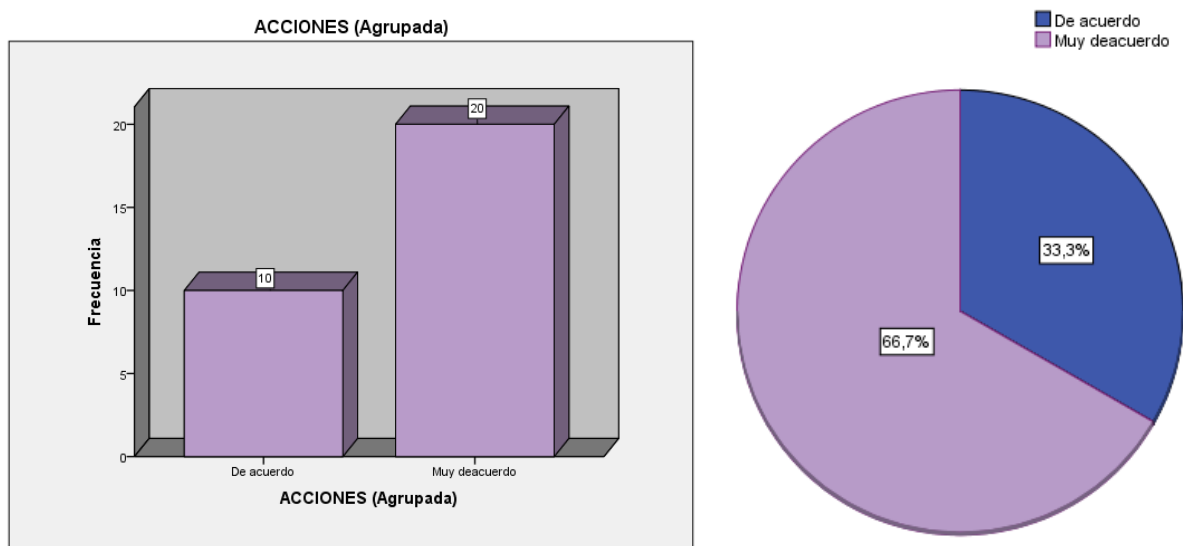
Según los resultados, notamos que 18 personas de 30, representadas en el 60,0% de los encuestados, respondieron que están de acuerdo en que la empresa Sisegur cuenta con oportunidades efectivas. Asimismo, se observa que 12 encuestados haciendo el 40,0%, están ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión estudiada en la empresa Sisegur, en el distrito de San Juan de Miraflores, 2017.

Tabla 10:

Dimensión 4: Acciones

ACCIONES (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	10	33,3	33,3	33,3
	Muy deacuerdo	20	66,7	66,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Interpretación:

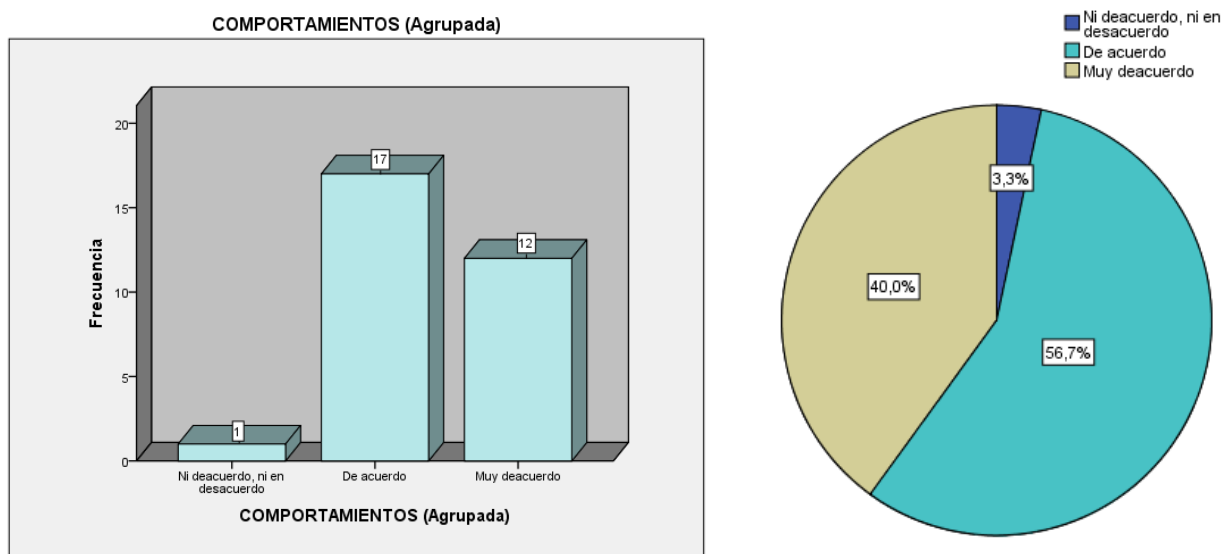
Según los resultados, notamos que 20 personas de 30, representadas en el 66,7% de los encuestados, respondieron que están muy de acuerdo en que la empresa Sisegur cuenta con acciones factibles. Asimismo, se observa que 10 encuestados haciendo el 33,3%, están de acuerdo, con la dimensión estudiada en la empresa Sisegur, en el distrito de San Juan de Miraflores, 2017.

Tabla 11:

Dimensión 5: Comportamiento (Agrupados)

COMPORTAMIENTOS (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni deacuerdo, ni en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	De acuerdo	17	56,7	56,7	60,0
	Muy deacuerdo	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Interpretación:

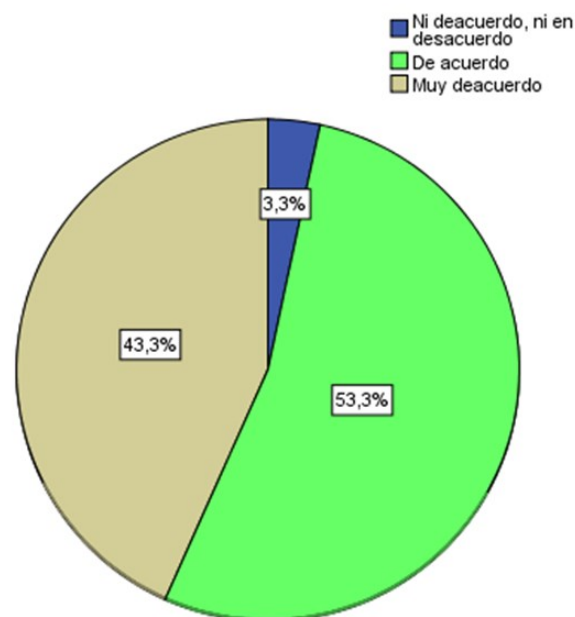
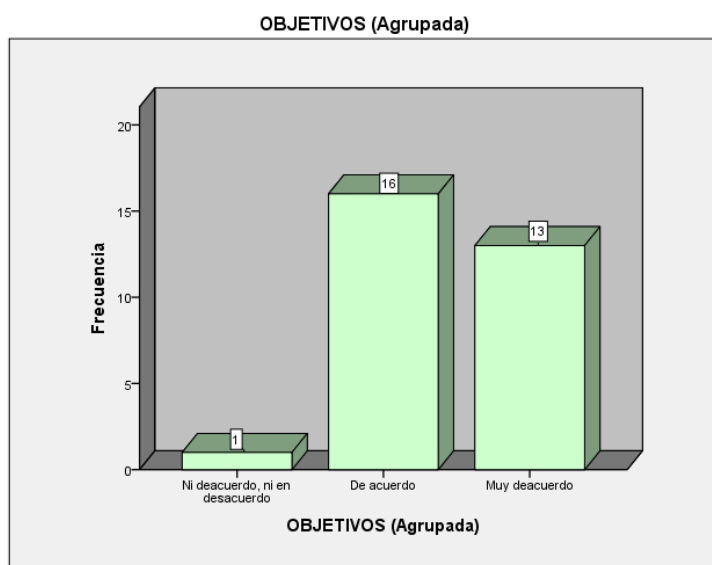
Según los resultados, notamos que 17 personas de 30, representadas en el 56,7% de los encuestados, respondieron que están de acuerdo en que la empresa Sisegur los comportamientos por los trabajadores son adecuados para el ambiente laboral. Asimismo, se observa que 12 encuestados haciendo el 40,0%, están muy de acuerdo, mientras que 1 encuestados, representando el 3,3% está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión estudiada en la empresa Sisegur, en el distrito de San Juan de Miraflores, 2017.

Tabla 12:

Dimensión 6: Objetivos

OBJETIVOS (Agrupada)					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	1	3,3	3,3	3,3
	De acuerdo	16	53,3	53,3	56,7
	Muy de acuerdo	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



Interpretación:

Según los resultados, notamos que 16 personas de 30, representadas en el 53,3% de los encuestados, respondieron que están de acuerdo en que la empresa Sisegur cuenta con objetivos planeados. Asimismo, se observa que 13 encuestados haciendo el 43,3%, están muy de acuerdo, mientras que 1 encuestados, representando el 3,3% está ni de acuerdo ni en desacuerdo con la dimensión estudiada en la empresa Sisegur, en el distrito de San Juan de Miraflores, 2017.

3.2 Análisis inferencial de los resultados

3.2.1 Contrastación de hipótesis general:

De acuerdo al contraste para realizar las pruebas de hipótesis, se determinó que las variables y dimensiones en investigación no tienen una distribución normal, por lo cual para este estudio se aplicó las pruebas no paramétricas, siendo la Prueba “r” de Pearson.

Según Sote (2005) define la Prueba “r” de Pearson como un “indicador estadístico que nos permite conocer el grado de relación, asociación o dependencia que pueda existir entre dos o más variables” (p.360).

Hg.- La planificación Estratégica influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores- Lima 2017.

Ho.- La planificación Estratégica no influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores- Lima 2017.

H1.- La planificación Estratégica si influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores- Lima 2017.

Tabla 13:

Coeficiente estandarizado de correlaciones

VALOR	SIGNIFICADO
-1	Correlación negativa grande y perfecta
(-0.9 a -0.99)	Correlación negativa muy alta
(-0.7 a -0.89)	Correlación negativa alta
(-0.4 a -0.69)	Correlación negativa moderada
(-0.2 a -0.39)	Correlación negativa baja
(-0.01 a -0.19)	Correlación positiva muy baja
0	Nula
(0.0 a 0.19)	Correlación positiva muy baja

(0.2 a 0.39)	Correlación positiva baja
(0.4 a 0.69)	Correlación positiva moderada
(0.7 a 0.89)	Correlación positiva alta
(0.9 a 0.99)	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Hernández, S. y Fernández, C. y baptista, P. 2010, p.238

Regla de decisión

Si valor $p > 0.05$, se acepta la H_0

Si valor $p < 0.05$, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 y h_2

Tabla 14:

Correlaciones			
		PLANIFICACION N ESTRATEGICA (Agrupada)	DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)
PLANIFICACION	Correlación de Pearson	1	,722**
ESTRATEGICA (Agrupada)	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)	Correlación de Pearson	,722**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Según los resultados obtenidos, se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia menor a 0,05, por ende se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación. Indicando que la planificación estratégica si influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores, 2017. Debido a que en las variables existió una correlación de 72.2%, lo cual indica una **relación positiva alta**.

Hipótesis Específica 1

Hg.- El proceso influye significativamente de la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

Ho.- El proceso no influye significativamente de la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

H1.- El proceso si influyen significativamente de la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

Regla de decisión:

$p > 0.05$, se acepta la H_0

$p < 0.05$, se rechaza la H_0 .

Tabla 15:

Correlaciones			
		PROCESO (Agrupada)	PLANIFICACION ESTRATEGICA (Agrupada)
PROCESO (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,965**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
PLANIFICACION ESTRATEGICA (Agrupada)	Correlación de Pearson	,965**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Según los resultados obtenidos, se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia menor a 0,05, por ende se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación. Indicando que la planificación estratégica si influye significativamente en el proceso de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores, 2017. Debido a que en las variables existió una correlación de 9.55%, lo cual indica una **relación positiva muy alta**.

Hipótesis Específica 2

Hg.- Los recursos influyen significativamente en la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

Ho.- Los recursos no influyen significativamente en la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

H1.- Los recursos si influyen significativamente en la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

Regla de decisión:

$p > 0.05$, se acepta la H_0

$p < 0.05$, se rechaza la H_0 .

Tabla 16:

Correlaciones			
		RECURSOS	PLANIFICACION
		(Agrupada)	ESTRATEGICA
			(Agrupada)
RECURSOS (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,649**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
PLANIFICACION ESTRATEGICA (Agrupada)	Correlación de Pearson	,649**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Según los resultados obtenidos, se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia menor a 0,05, por ende se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación. Indicando que la planificación estratégica si influye significativamente en los recursos de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores, 2017. Debido a que en las variables existió una correlación de 64.9%, lo cual indica una **relación positiva moderada**.

Hipótesis Específica 3

Hg.- Las oportunidades influyen significativamente de la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

Ho.- Las oportunidades no influyen significativamente de la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

H1.- Las oportunidades si influyen significativamente la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

$p > 0.05$, se acepta la H_0

$p < 0.05$, se rechaza la H_0 .

Tabla 17:

Correlaciones			
		OPORTUNIDADES	PLANIFICACION
		(Agrupada)	ESTRATEGICA
		(Agrupada)	(Agrupada)
OPORTUNIDADES (Agrupada)	Correlación de Pearson	1	,648**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	30	30
PLANIFICACION ESTRATEGICA (Agrupada)	Correlación de Pearson	,648**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	30	30

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Según los resultados obtenidos, se muestra a las variables de estudio con un nivel de significancia menor a 0,05, por ende se rechaza la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis de investigación. Indicando que la planificación estratégica si influye significativamente en las oportunidades de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores, 2017. Debido a que en las variables existió una correlación de 64,8%, lo cual indica una **relación positiva moderada**.

3.2.2. Prueba de Influencia

Hipótesis General

Hi: La planificación Estratégica influye en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores- Lima 2017.

Ho: La planificación Estratégica no influye en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores- Lima 2017.

H1: La planificación Estratégica si influye en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores- Lima 2017.

Regresión lineal

Tabla 18

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,722 ^a	,521	,504	,397

a. Predictores: (Constante), PLANIFICACION ESTRATEGICA (Agrupada)
Fuente: elaboración propia

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 18 tenemos en el R cuadrado un coeficiente de 52,1% indicando que la planificación estratégica está explicada por el desempeño laboral, según la tabla 19 de porcentajes esta variación es alta.

Tabla 19

Porcentajes estandarizados	
PORCENTAJE	TENDENCIA
1% - 20%	Muy baja
21% - 40%	Baja
41% - 60%	Moderada
61% - 80%	Alta
81% - 100%	Muy alta

Según (Rivero, 2005, p.240)

Tabla N° 20

ANOVA ^a					
Modelo	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.

1	Regresión	4,791	1	4,791	30,420	,000 ^b
	Residuo	4,409	28	,157		
	Total	9,200	29			

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), PLANIFICACION ESTRATEGICA (Agrupada)

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 20 de ANOVA se observa que la significancia de encontrada es menor 0.000 a la significancia de trabajo 0.05, es decir “0.000 < 0.05”; por lo tanto se rechaza la Ho y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, la planificación estratégica influye significativamente en el desempeño laboral de la empresa Sisegur en el distrito de San Juan de Miraflores, periodo 2017.

Tabla N° 21

Coeficientes ^a						
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	1,110	,245		4,535	,000
	PLANIFICACION	,614	,111	,722	5,515	,000
	ESTRATEGICA (Agrupada)					

a. Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL (Agrupada)

Interpretación:

El resultado de la tabla 21 nos conduce a presentar la ecuación de regresión lineal que es $Y = \beta_0 + \beta_1 X$.

Donde la variable independiente - Planificación Estratégica influye en la variable dependiente- Desempeño laboral en 0, 614, dando como resultado $Y = 1.110 + 0,614x$.

Hipótesis Específica 1

Hg.- El proceso influye en la planificación estratégica de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

Ho.- El proceso influye no influyen en la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

H1.- El proceso influye si influyen en la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

Regresión lineal

Tabla N° 22:

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,911 ^a	,829	,823	,278

a. Predictores: (Constante), PROCESO (Agrupada)

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 22, tenemos en el R cuadrado un coeficiente de 82,9%, esto indica que el proceso esta explicada por la planificación, conforme a la tabla 19 de porcentajes que indica que esta variación es muy alta.

Tabla N° 23:

ANOVA ^a						
		Suma de		Media		
Modelo		cuadrados	gl	cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	10,533	1	10,533	136,107	,000 ^b
	Residuo	2,167	28	,077		
	Total	12,700	29			

a. Variable dependiente: PLANIFICACION ESTRATEGICA (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), PROCESO (Agrupada)

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 23 de ANOVA se observa que la significancia de encontrada es menor (0.000) a la significancia de trabajo (0.05), es decir “0.000 < 0.05”; por lo tanto se rechaza la H_0 y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, el proceso de la planificación estratégica influye significativamente con el proceso de la empresa Sisegur en el distrito de San Juan de Miraflores, periodo 2017.

Tabla N° 24:

Coeficientes ^a					
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados	
Modelo		B	Error estándar	Beta	t Sig.
1	(Constante)	2,947	,436		6,765 ,000
	PROCESO	1,200	,103	,911	11,666 ,000

a. Variable dependiente: PLANIFICACION ESTRATEGICA (Agrupada)

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 24, la ecuación de regresión lineal simple es $Y = \beta_0 + \beta_1 X$, donde la planificación estratégica es igual a 2.947 y 1.200 es igual al proceso, resultando $Y = 2.947 + 1.200x$.

Hipótesis Específica 2

Hg.- Los recursos influyen en la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

Ho.- Los recursos no influyen en la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

H1.- Los recursos si influyen en la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

Tabla N° 25:

Resumen del modelo

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,761 ^a	,579	,564	,437

a. Predictores: (Constante), RECURSOS(Agrupada)

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 25 tenemos en el R cuadrado un coeficiente de 57,9% que los recursos está explicada en la planificación estratégica, según la tabla 19 de porcentajes esta variación es alta.

Tabla N° 26:

ANOVA ^a						
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	7,353	1	7,353	38,510	,000 ^b
	Residuo	5,347	28	,191		
	Total	12,700	29			

a. Variable dependiente: PLANIFICACION ESTRATEGICA (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), RECURSOS(Agrupada)

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 26 de anova se observa que la significancia de encontrada es menor 0.000 a la significancia de trabajo 0.05, es decir “0.000 < 0.05”; por lo tanto se rechaza la Ho y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, los recursos influyen significativamente en la planificación estratégica influyen significativamente con los recursos de la empresa Sisegur en el distrito de San Juan de Miraflores, periodo 2017.

Tabla N° 27:

Coeficientes ^a						
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	2,756	,787		3,504	,002
	RECURSOS(A grupada)	1,110	,179	,761	6,206	,000

a. Variable dependiente: PLANIFICACION ESTRATEGICA (Agrupada)

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 27, La ecuación de regresión lineal es $Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X$, donde la planificación estratégica es igual 2,756 y 1,110 es igual a los recursos de la empresa, resultando $Y = 2,756 + 1,110x$.

Hipótesis Específica 3

Hg.- Las oportunidades influyen en la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

Ho.- Las oportunidades no influyen en la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

H1.- Las oportunidades si influyen en la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.

Regresión lineal

Tabla N° 28

Resumen del modelo				
Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación
1	,722 ^a	,521	,504	,466

a. Predictores: (Constante), OPORTUNIDADES(Agrupada)

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 28 tenemos en el R cuadrado un coeficiente de 52,1 % que las oportunidades está explicada en la planificación estratégica según la tabla N° 19 de porcentajes esta variación alta.

Tabla N° 29:

ANOVA ^a						
		Suma de		Media		
Modelo		cuadrados	gl	cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	6,618	1	6,618	30,471	,000 ^b
	Residuo	6,082	28	,217		
	Total	12,700	29			

a. Variable dependiente: PLANIFICACION ESTRATEGICA (Agrupada)

b. Predictores: (Constante), OPORTUNIDADES(Agrupada)

Interpretación:

De acuerdo a los resultados de la tabla 29 de anova se observa que la significancia de encontrada es menor 0.000 a la significancia de trabajo 0.05, es decir “0.000 < 0.05”; por lo tanto se rechaza la Ho y se acepta la hipótesis de investigación. Es decir, las oportunidades influyen significativamente en la planificación estratégica de la empresa Sisegur en el distrito de San Juan de Miraflores, periodo 2017.

Tabla N° 30:

Coeficientes ^a						
		Coeficientes no estandarizados		Coeficientes estandarizados		
Modelo		B	Error estándar	Beta	t	Sig.
1	(Constante)	2,247	,792		2,837	,008
	OPORTUNIDADES(Agrupada)	,973	,176	,722	5,520	,000

a. Variable dependiente: PLANIFICACION ESTRATEGICA (Agrupada)

Interpretación:

Según los resultados de la tabla 30, La ecuación de regresión lineal es $Y = \beta_0 + \beta_1 \cdot X$, donde la calidad del servicio al cliente es igual 2,247 y 0,973 es igual la Satisfacción laboral, resultando $Y = 2,247 + 0,973x$.

IV. DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados de la presente investigación, se llegó a determinar lo siguiente:

Objetivo e hipótesis general:

La presente tesis tuvo como objetivo determinar la influencia de la planificación estratégica y el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores -Lima 2017.. Por consiguiente, mediante los resultados estadísticos se demostró que con un nivel de significancia (bilateral) menor a 0.05, es decir " $0.000 < 0.05$ ". Además que, ambas variables poseen una correlación de 0.722, lo cual nos indica que es una relación positiva media.

Por consiguiente, Del Campo, F. y Gómez, A. (1999). En su tesis para obtener la Licenciatura titulada: *"La Planificación estratégica y las tecnologías de información en las pequeña y mediana empresa"*, en Universidad Iberoamericana, Santa fe-México. Estableció como objetivo general determinar la influencia de la planificación estratégica y las tecnologías de información en la pequeña y mediana empresa.

Los resultados de la presente investigación guardan relación con resultados de la tesis de Lozano (2013), titulada: *La planificación estratégica y su relación con la competitividad del sector textil exportador Gamarra*, quien concluye que el planeamiento estratégico es un proceso de toma de decisiones que centra su atención en el futuro de las empresas , puesto que esto conllevara a una mejoría

constante, por ello es necesario identificar las debilidades y amenazas que puedan surgir en la elaboración de la planeación

También coincidimos con Bernedo P., Villanueva J. (2013) en su tesis *“Plan Estratégico Empresarial de Natura 2006 – 2010”*, Universidad del Pacífico Perú. Donde sostiene la importancia de un plan estratégico para el mejoramiento continúa de empresas, puesto que uno de sus objetivos fue lograr la Internacionalización en países europeos, pero como primera instancia consolidarse en el mercado latinoamericano. En los cuales intervienen las áreas de Marketing, Recursos Humanos, Operaciones, Costos, etc. El autor finaliza con el resultado implementado en la empresa con un plan que les genera rentabilidad y sobre todo generar ventas productivas.

Objetivo e hipótesis específico 1:

Se tuvo como objetivo determinar la relación entre la planificación estratégica con los procesos en la empresa Sisegur. San Juan de Miraflores, 2017. Mediante la prueba de “R” de Pearson donde se demostró que con un nivel de significancia menor a 0,05, es decir $0,000 < 0,05$, por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además que ambas variables poseen una correlación de 0,965 lo cual indica que es una relación positiva alta. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación entre la planificación estratégica con el proceso que se da en la empresa Sisegur.

Estos resultados guardan relación con Fayol (2006). Define el proceso administrativo como un núcleo en sus teorías ya que es un método en donde se podrán lograr determinados resultados de manera eficiente y eficaz por ello se debe tener en cuenta cuatro elementos fundamentales; Prever, Organizar, Comandar, Coordinar y Controlar.

Para este trabajo de investigación se llega a coincidir con la conclusión de Fayol, afirmando que es necesario implementar estos métodos para tener resultados eficientes y una planificación correcta para alcanzar los objetivos.

Según Lépez C. (1986). “La planificación es un proceso coherente en cuanto supone una secuencia de fases, etapas y pasos interrelacionados y dirigidos hacia

un objetivo común, y es un proceso científico debido a que requiere la aplicación de principios, métodos y técnicas probadas y con una base teórica". (p.153).

Por consiguiente, este trabajo de investigación llega a coincidir con los resultados de la tesis de Fayol y Lèpiz en donde la planificación estratégica influye de manera absoluta en el proceso, llegando a seguir una coherencia en cuanto a cada paso que da la empresa y ver qué tan efectivo fue implementar un plan y este proceso sea favorable para la empresa Sisegur. Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe influencia del proceso y la planificación estratégica de la empresa Sisegur, Lima – 2017, por ende el objetivo específico 1 queda demostrada.

Objetivo e hipótesis específico 2:

Se tuvo como objetivo determinar la relación entre la planificación estratégica con los recursos en la empresa Sisegur. San Juan de Miraflores, 2017. Mediante la prueba de "R" de Pearson donde se demostró que con un nivel de significancia menor a 0,05, es decir " $0,000 < 0,05$ ", por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además que ambas variables poseen una correlación de 0,649 lo cual indica que es una relación positiva moderada. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación entre la planificación estratégica con los recursos que se da en la empresa Sisegur.

Según Chiavenato (1999) "Los recursos son medios que las organizaciones poseen para realizar sus tareas y lograr sus objetivos: son bienes o servicios utilizados en la ejecución de las labores organizacionales. La administración requiere varias especializaciones y cada recurso una especialización.

En cuanto a la conclusión de Chiavenato podemos decir que para lograr los objetivos trazados, debemos cumplir con una especialización adecuada que cada recurso contribuya de manera factible y rentable para la empresa Sisegur y sea ejecutada por los trabajadores ya que ellos son el principal medio para lograr la visión y misión.

Objetivo e hipótesis específico 3:

Se tuvo como objetivo determinar la relación entre la planificación estratégica con las oportunidades en la empresa Sisegur. San Juan de Miraflores, 2017. Mediante la prueba de "R" de Pearson donde se demostró que con un nivel de significancia menor a 0,05, es decir " $0,000 < 0,05$ ", por ende se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. Además que ambas variables poseen una correlación de 0,649 lo cual indica que es una relación positiva moderada. Por lo tanto se acepta la hipótesis de investigación indicando que existe relación entre la planificación estratégica con los recursos que se da en la empresa Sisegur.

Según Kotler (1993) "las oportunidades de mercado es un campo atractivo para la acción de mercadotecnia de la compañía, en el cual disfrutará de una ventaja competitiva".

En cuanto a la conclusión de kotler, podemos decir que si un mercado no está bien segmentado y no tuvo un previo estudio de mercado no podrá tender oportunidades para la empresa y esto generaría pérdidas, obteniendo así un declive y fracaso en el mercado competitivo. Para este trabajo de investigación se llega a coincidir con la conclusión de kotler en donde contar con un estudio de mercado obtendremos oportunidades en el mercado completo llevando así a una rentabilidad favorable para la empresa Sisegur.

V. CONCLUSIONES

Contrastando los resultados de la investigación de campo, los objetivos planteados y la comprobación de hipótesis se llegó a determinar las siguientes conclusiones:

1. Se determinó que existe influencia significativa de la planificación estratégica con el desempeño laboral. Por ende, concluyo que es necesario aplicar la planificación estratégica en las empresa Sisegur y en otras, pequeñas, medias y grandes puesto que es una herramienta imprescindible con la que debe contar un gerente hoy en día para que la empresa en gestión le genere resultados prósperos y efectivos para enrumbar hacia el futuro deseado.
2. Se determinó que existe influencia significativa del proceso de la planificación estratégica en el desempeño laboral de la empresa sisegur. Se concluye por lo tanto que el proceso obtenido impactara significativamente en la planificación estratégica teniendo en cuenta la importancia del desempeño laboral de la empresa, el proceso ayuda a que los colaboradores se desempeñen mejor en el trabajo y cumpla con los objetivos de la empresa.
3. Se determinó que existe influencia significativa de los recursos en la planificación estratégica Con lo cual podemos concluir que a partir de los recursos se generaría un efecto significativo en la planificación estratégica en la empresa sisegur, teniendo en cuenta que los recursos es de vital importancia ya que los trabajadores son pieza fundamental para que la empresa sea rentable puesto que deberíamos tener un trato mejor con ellos y así desarrolle nuevas habilidades que favorezcan a la empresa.

4. Se determinó que existe influencia significativa de las oportunidades en la planificación estratégica en la empresa sisegur. por ende se concluye que las oportunidades impactara significativamente en la empresa sisegur puesto que si se hizo un buen estudio de mercado competitivo garantizando así un desempeño laboral estable y un mejor manejo de información.

VI. RECOMENDACIONES

Luego del análisis de los resultados de esta investigación se propone las siguientes recomendaciones:

1. Para mantener una eficiente planificación estratégica se recomienda que la empresa Sisegur, debe realizar capacitaciones, mejora continua con el desempeño Laboral del personal, yaqué esto con lleva a un desarrollo de la empresa obteniendo resultados eficientes de crecimiento y rentabilidad frente a su competencia directa como no directa También hacer que los trabajadores participes de las decisiones que se toman en la empresa, porque desde el punto de vista los trabajadores tienen que sentirse identificados con la empresa.
2. Para lograr un adecuado proceso se recomienda organizarse, coordinar constantemente y que sean comandadas por un subordinado eficiente que pueda entender a cada uno de los trabajadores y así poder identificar las debilidades, en el proceso de las tomas de decisiones se debe primeramente prever y controlar para tomar las decisiones adecuadas y estas ayuden a generar más resultados positivos para la empresa.
3. Para aumentar el nivel de los recursos de la empresa, se debe desarrollar herramientas en donde los colaboradores deben poder identificar cada cambio y así poder reducir riesgos significados.
4. Para obtener oportunidades adecuadas la empresa debe tener en cuenta que es necesario anticiparse a los resultados del estudio de mercado yaqué se podría tener en cuenta otras estrategias.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrés Fernández Romero (2004). "Dirección y planeación estratégica en las empresas y organizaciones" - consultor, Madrid-España.
- Antonio Francés (2006) Estrategias y planes para la empresa- Universidad de Los Andes Venezuela
- Armijo M. (2009) "Manual de Planificación Estratégica e Indicadores de Desempeño en el Sector Público. Área de Políticas Presupuestarias y Gestión Pública- ILPES/CEPAL. Recuperado en: http://www.cepal.org/ilpes/noticias/paginas/3/38453/manual_planificacion_estrategica.pdf
- Bernedo .P, Villanueva J. (2013) Plan Estratégico Empresarial de Natura 2006 – 2010. (Tesis de Maestría, Universidad del Pacifico).(Acceso el 25 de Abril del 2016)
- Bernal, A. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales*. (3°.ed). Colombia. Editorial: Pearson Education.
- Caballero S., Chanchucaja P., Miguel J., Páutamela O.. (2012). Plan Estratégico del Sector Artesanal de la Región Junín. (Tesis Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). (Acceso el 25 de Abril del 2016)
- Chiavenato I, (2000). "Administración de recursos humanos". "El capital humano de las organizaciones". 9na Edición. México D.F.
- Cock J., Guillen M., Ortiz J., Trujillo F. (2004). "Planeamiento Estratégico Del Sector Textil Exportador Del Perú". (Tesis Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú). (Acceso el 25 de abril del 2016)
- D'Alessio, F. (2008). *El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia México*: Editorial Pearson Educación.

- Drucker, P. (2002). "La Gerencia, tareas, responsabilidades y prácticas". 8va. Edición. El ateneo- Buenos Aires.
- Francisco Martin del Campo y Gómez (1999) "Planeación estratégica y tecnologías de información para la pequeña y mediana empresa"- Universidad Iberoamericana, Santa fe-México.
- Quispe Sulca Luz, Elizabeth Salazar Gonzales (2012). Planificación estratégica y gestión pedagógica en la institución educativa de la Red N° 12 del ámbito de la Ugel N° 01 San Juan de Miraflores en el año 2012. para obtener el grado de magister en educación con mención en administración de la educación- U.C.V.- Perú.
- Randel S. Carlock y Jhon L. Ward (2002) La planificación estratégica de la familia empresarial- Instituto Europeo de Dirección de Empresas Francia
- Herrer Rodríguez Gladis Hayde, Lidazandra Rita Palacios Sedano (2012). La planificación estratégica y su relación con el nivel de satisfacción laboral en los docentes de la Red. N° 16 Ugel 01 del distrito de Pachacamac-Lima. (Tesis para obtener el grado de magister en docencia y gestión educativa) U.C.V.-Perú.
- Kotler P., Armstrong G. (2012). Marketing. Decimocuarta Edición. México D.F. Pearson Educación de México S.A.
- Lozano lozano, Juvenal (2013). "La planificación estratégica y su relación en la competitividad del sector textil exportador de gamarra" para obtener el grado de magister en Administración de Negocios y relaciones Internacionales- U.C.V.-Perú.
- Munch, L. (2008) "Planeación Estratégica rumbo al éxito". 2da Edición. México. Trillas.
- Pablo Navajo (2009) "Planificación estratégica en organizaciones no lucrativas"- coordinador General de la Cruz Roja Española, Madrid España
- Vergés J., (2011). "Análisis del funcionamiento económico de las empresas. Medida de la eficiencia de la rentabilidad a la productividad. 5ta. Edición. Departamento de Economía de la Empresa". España

VIII. ANEXOS

ANEXO 1

CUESTIONARIO

Estimado(a) colaborador(a):

El presente instrumento es de carácter anónimo; tiene como objetivo conocer la importancia de la Planificación estratégica y su influencia con el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores, Lima - 2016

Por ello se le solicita responda todos los siguientes enunciados con veracidad.

INSTRUCCIONES:

A continuación se presenta una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un (X) de acuerdo a lo que considere conveniente, siendo:

5: Muy de acuerdo 4: De acuerdo 3: Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 2: En desacuerdo 1: Muy desacuerdo

I	DIMENSION: Proceso	1	2	3	4	5
1	¿Considera usted que los análisis de los procesos de la planificación estratégica son efectivas en la empresa Sisegur S.A.?					
2	¿Considera usted que los procesos de la planificación estratégica son rentables para la empresa Sisegur S.A.?					
3	¿Considera que el control en los procesos de planificación estratégica ayuda a la ejecución de la planificación estratégica de la empresa Sisegur S.A.?					
4	¿Considera que la rentabilidad es fundamental para que la empresa Sisegur obtenga beneficios gratificantes?					
5	¿Cree usted que el control en los procesos de la planificación estratégica es adecuado para la empresa Sisegur S.A.?					
II	DIMENSION : Recursos					
6	¿Está de acuerdo que los proyectos de los recursos fijados son eficientes para la empresa Sisegur S. A.?					
7	¿Considera usted que los procedimientos de los recursos de la planificación estratégica son favorables para la empresa Sisegur S.A.?					
8	¿Cree usted que los procedimientos de los recursos son adecuados para obtener resultados claros en la empresa Sisegur S. A?					
9	¿Considera que la utilidad de los recursos de la planificación estratégica es fundamental para que la empresa garantice ingresos factibles?					

III	DIMENSION: OPORTUNIDADES					
10	¿Considera usted que la pertinencia de las oportunidades de la empresa sisegur S. A. son favorables para la empresa?					
11	¿Considera usted que el tiempo de las oportunidades conllevan a resultados favorables para la empresa Sisegur S.A.?					
12	¿Considera usted que el tiempo de las oportunidades conllevan a resultados favorables para la empresa Sisegur S.A.?					
13	¿Considera usted que las condiciones ambientales de la empresa sisegur (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) le generan satisfacción laboral?					
14	¿Cree usted que la empresa Sisegur garantiza la satisfacción en sus colaboradores?					
IV	DIMENSION: ACCIONES					
15	¿Cree usted que la participación es una acción en donde se ve reflejado el interés de gestión de cambio de los colaboradores de la empresa Sisegur S.A.?					
16	¿Considera usted que la participación de las acciones son estables para un adecuada organización en la empresa Sisegur S.A.?					
17	¿Considera usted que sus ideas son tomadas en cuenta para mejorar las acciones de participación en la empresa Sisegur S.A.?					
18	¿Considera que la autonomía de las acciones son decisiones tomadas por su jefe para mejorar el desempeño laboral de la empresa Sisegur S.A.?					
19	¿Considera usted que su jefe actúa de manera imparcial en cuanto a las acciones tomadas?					
V	DIMENSION: COMPORTAMIENTOS					
20	¿Considera usted que la empresa cuenta con ética laboral en cuanto al comportamiento de sus colaboradores?					
21	¿Cree usted que existe una relación de ética y comportamiento en el desempeño laboral de la empresa Sisegur S.A.?					
22	¿Considera usted que la empresa brinda capacitaciones constante para mejorar el comportamiento de sus colaboradores?					
23	¿Se verifican los resultados de las capacitaciones realizadas en los colaboradores de la empresa Sisegur?					
24	¿Las estrategias implementadas son innovadores para el desempeño laboral de la empresa Sisegur S.A.?					
25	¿Considera que las estrategias del comportamiento son rentables para lograr estabilidad laboral de la empresa Sisegur S.A.?					
VI	DIMENSION: Objetivos					
26	¿Considera que la dirección de los objetivos son adecuados para la gestión de mejora continua?					
27	¿Considera que la estabilidad de los objetivos guarda relación con el desempeño laboral de la empresa Sisegur S.A.?					
28	¿Considera usted que la empresa Sisegur cuenta con una estabilidad tanto económica como laboral?					
29	¿Cree usted que la empresa cumple con las metas fijadas al término del periodo laboral?					
30	¿Que sugiere usted para que los indicadores de los objetivos sean cada vez más efectivos?					

ANEXO 2

Base de datos

Sin título1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anc...	Dec...	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0	¿Considera usted que los analisis de los procesos de la planificacacion es...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0	¿Considera usted que los procesos de la planificación estratégica son renta...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0	¿Considera que la rentabilidad es fundamental para que la empresa Sisegur ...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0	¿Considera que el control en los procesos de planificación estratégica ayud...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0	¿Cree usted que el control en los procesos de la planificación estratégica es...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0	¿Está de acuerdo que los proyectos de los recursos fijados son eficientes p...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0	¿Considera usted que los procedimientos de los recursos de la planificación...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0	¿Cree usted que los procedimientos de los recursos son adecuados para ob...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0	¿Considera que la utilidad de los recursos de la planificación estratégica es f...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0	¿Considera usted que la pertinencia de las oportunidades de la empresa sis...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0	¿Considera usted que el tiempo de las oportunidades conllevan a resultados...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0	¿Considera usted que el tiempo de las oportunidades conllevan a resultados...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0	¿Considera usted que las condiciones ambientales de la empresa sisegur (...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0	¿Cree usted que la empresa Sisegur garantiza la satisfacción en sus colabo...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0	¿Cree usted que la participación es una acción en donde se ve reflejado el in...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Numérico	8	0	¿Considera usted que la participación de las acciones son estables para un ...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P17	Numérico	8	0	¿Considera usted que sus ideas son tomadas en cuenta para mejorar las ac...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P18	Numérico	8	0	¿Considera que la autonomía de las acciones son decisiones tomadas por s...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P19	Numérico	8	0	¿Considera usted que su jefe actúa de manera imparcial en cuanto a las ac...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P20	Numérico	8	0	¿Considera usted que la empresa cuenta con ética laboral en cuanto al com...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P21	Numérico	8	0	¿Cree usted que existe una relación de ética y comportamiento en el desem...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P22	Numérico	8	0	¿Considera usted que la empresa brinda capacitaciones constante para mej...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P23	Numérico	8	0	¿Se verifican los resultados de las capacitaciones realizadas en los colabo...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P24	Numérico	8	0	¿Las estrategias implementadas son innovadores para el desempeño laboral...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P25	Numérico	8	0	¿Considera que las estrategias del comportamiento son estables para la...	{1, Muy des...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

ANEXO 3

Validación de expertos

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita): Pedro Costilla Castillo
Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestros saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante de la Facultad de ciencias Empresariales EAP de Administración de la UCV, en la sede Lima Norte, promoción 2016 II, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Bachiller y título Profesional de licenciado en Administración.

El título de mi proyecto de investigación es: "Planificación estratégica y desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores, Lima - 2016" y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar el instrumento en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en las variables comprendidas en mi investigación.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Firma

Curioso Obregón Lissette Aracelly
D.N.I: 47851082

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PROCESO								
1	¿Considera usted que los análisis de los procesos de la planificación estratégica son efectivos en la empresa Sisegur S.A.?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que los procesos de la planificación estratégica son rentables para la empresa Sisegur?	✓		✓		✓		
3	¿Considera que el control en los procesos de planificación estratégica ayuda a la ejecución de la planificación estratégica de la empresa Sisegur S.A.?	✓		✓		✓		
4	¿Considera que la rentabilidad es fundamental para que la empresa Sisegur obtenga beneficios gratificantes?	✓		✓		✓		
5	¿Cree usted que el control en los procesos de la planificación estratégica es adecuado para la empresa Sisegur S.A.?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 2: RECURSOS								
6	¿Está de acuerdo que los proyectos de los recursos fijados son eficientes para la empresa Sisegur S. A?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que los procedimientos de los recursos de la planificación estratégica son favorables para la empresa Sisegur S.A.?	✓		✓		✓		
8	¿Cree usted que los procedimientos de los recursos son adecuados para obtener resultados claros en la empresa Sisegur S. A?	✓		✓		✓		
9	¿Considera que la utilidad de los recursos de la planificación estratégica es fundamental para que la empresa garantice ingresos factibles?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que la pertinencia de las oportunidades de la empresa Sisegur S. A. son favorables para la empresa?	✓		✓		✓		
DIMENSIÓN 3: OPORTUNIDADES								
11	¿Considera usted que el tiempo de las oportunidades conllevan a resultados favorables para la empresa Sisegur S.A.?	✓		✓		✓		

12	¿Considera usted que el correcto uso de los tiempos se debe a una correcta implementación de las oportunidades en la empresa Sisegur S.A.?	✓	✓	✓	✓
13	¿Considera usted que las condiciones ambientales de la empresa sisegur (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) le generan satisfacción laboral?	✓	✓	✓	✓
14	¿Cree usted que la empresa Sisegur garantiza la satisfacción en sus colaboradores?	✓	✓	✓	✓

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

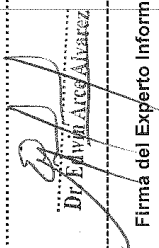
Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: Dr. Edwin Arce Alvarez DNI: 23833025

Especialidad del validador:

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. Edwin Arce Alvarez
 Firma del Experto Informante.

	DIMENSIÓN 4: ACCIONES					
	Si	No	Si	No	Si	No
15	✓		✓		✓	
16	✓		✓		✓	
17	✓		✓		✓	
18	✓		✓		✓	
19	✓		✓		✓	
DIMENSIÓN 5: COMPORTAMIENTOS						
20	Si	No	Si	No	Si	No
21	✓		✓		✓	
22	✓		✓		✓	
23	✓		✓		✓	
24	✓		✓		✓	
25	✓		✓		✓	
DIMENSION 6: OBJETIVOS						
26	Si	No	Si	No	Si	No

27	¿Considera que la estabilidad de los objetivos guarda relación con el desempeño laboral de la empresa Sisegur S.A.?	✓		✓		✓	
28	¿Considera usted que la empresa Sisegur cuenta con una estabilidad tanto económica como laboral?	Si	No	Si	No	Si	No
29	¿Cree usted que la empresa cumple con las metas fijadas al término del periodo laboral?	✓		✓		✓	
30	¿Que sugiere usted para que las metas de los objetivos sean cada vez más efectivos?	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

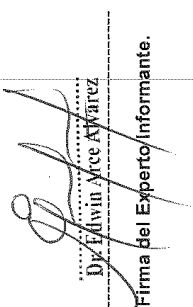
Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: DNI:

Especialidad del validador:

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Dr. Edwin Arce Avariz
 Firma del Experto/Informante.

Fuente: Elaboración propia.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1: PROCESO								
1	¿Considera usted que los análisis de los procesos de la planificación estratégica son efectivas en la empresa Sisegur S.A.?	/		/		/		
2	¿Considera usted que los procesos de la planificación estratégica son rentables para la empresa Sisegur?	/		/		/		
3	¿Considera que el control en los procesos de planificación estratégica ayuda a la ejecución de la planificación estratégica de la empresa Sisegur S.A.?	/		/		/		
4	¿Considera que la rentabilidad es fundamental para que la empresa Sisegur obtenga beneficios gratificantes?	/		/		/		
5	¿Cree usted que el control en los procesos de la planificación estratégica es adecuado para la empresa Sisegur S.A.?	/		/		/		
DIMENSIÓN 2: RECURSOS								
6	¿Está de acuerdo que los proyectos de los recursos fijados son eficientes para la empresa Sisegur S. A.?	Si	No	Si	No	Si	No	
7	¿Considera usted que los procedimientos de los recursos de la planificación estratégica son favorables para la empresa Sisegur S.A.?	/		/		/		
8	¿Cree usted que los procedimientos de los recursos son adecuados para obtener resultados claros en la empresa Sisegur S. A.?	/		/		/		
9	¿Considera que la utilidad de los recursos de la planificación estratégica es fundamental para que la empresa garantice ingresos factibles?	/		/		/		
10	¿Considera usted que la pertinencia de las oportunidades de la empresa Sisegur S. A. son favorables para la empresa?	/		/		/		
DIMENSIÓN 3: OPORTUNIDADES								
11	¿Considera usted que el tiempo de las oportunidades conllevan a resultados favorables para la empresa Sisegur S.A.?	Si	No	Si	No	Si	No	

12	¿Considera usted que el correcto uso de los tiempos se debe a una correcta implementación de las oportunidades en la empresa Sisegur S.A.?	/	/	/	/	/
13	¿Considera usted que las condiciones ambientales de la empresa sisegur (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) le generan satisfacción laboral?	/	/	/	/	/
14	¿Cree usted que la empresa Sisegur garantiza la satisfacción en sus colaboradores?	/	/	/	/	/

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable ☒ No aplicable ☐ Aplicable después de corregir ☐

Apellidos y nombres del juez validador. Drl Mg: COSMIUS CASANO PEDRO DNI: 09925834

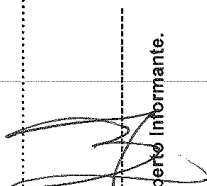
Especialidad del validador: DA. EN ADMINISTRACIÓN

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Firma del Experto Informante.

DIMENSIÓN 4: ACCIONES		SI	No	SI	No	SI	No
15	¿Cree usted que la participación es una acción en donde se ve reflejado el interés de gestión de cambio de los colaboradores de la empresa Sisegur S.A.?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
16	¿Considera usted que la participación de las acciones son estables para un adecuada organización en la empresa Sisegur S.A.?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
17	¿Considera usted que sus ideas son tomadas en cuenta para mejorar las acciones de participación en la empresa Sisegur S.A.?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
18	¿Considera que la autonomía de las acciones son decisiones tomadas por su jefe para mejorar el desempeño laboral de la empresa Sisegur S.A.?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
19	¿Considera usted que su jefe actúa de manera imparcial en cuanto a las acciones tomadas?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSIÓN 5: COMPORTAMIENTOS		SI	No	SI	No	SI	No
20	¿Considera usted que la empresa cuenta con ética laboral en cuanto al comportamiento de sus colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
21	¿Cree usted que existe una relación de ética y comportamiento en el desempeño laboral de la empresa Sisegur S.A.?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
22	¿Considera usted que la empresa brinda capacitaciones constante para mejorar el comportamiento de sus colaboradores?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
23	¿Se verifican los resultados de las capacitaciones realizadas en los colaboradores de la empresa Sisegur?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
24	¿Las estrategias implementadas son innovadoras para el desempeño laboral de la empresa Sisegur S.A.?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
25	¿Considera que las estrategias del comportamiento son rentables para lograr estabilidad laboral de la empresa Sisegur S.A.?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	
DIMENSION 6: OBJETIVOS		SI	No	SI	No	SI	No
26	¿Considera que la dirección de los objetivos son adecuados para la gestión de mejora continua?	<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>		<input checked="" type="checkbox"/>	

27	¿Considera que la estabilidad de los objetivos guarda relación con el desempeño laboral de la empresa Sisegur S.A.?								
28	¿Considera usted que la empresa Sisegur cuenta con una estabilidad tanto económica como laboral?								
29	¿Cree usted que la empresa cumple con las metas fijadas al término del periodo laboral?								
30	¿Que sugiere usted para que las metas de los objetivos sean cada vez más efectivos?								

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: ☒ Aplicable ☐ No aplicable ☐
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: COSTILLA CASTILLA PEDRO DNI: 09925834
 Especialidad del validador: DR. EN ADMINISTRACION

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

ANEXO 4

Base del turnitin

Desarrollo de Tesis 2017 | turnitin2017 para el: 12-Jul-2017 | Roadmap | Trabajo 4 de 12

Originality | GradeMark | PeerMark | **planificacion estrategica y desempeño laboral** | turnitin | 22% SIMILAR | -- DE 0



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

"Planificación estratégica y desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores, Lima - 2017"

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORA:

Lissette Aracelly CURIOSO OBREGÓN

ASESOR:

Dr. Narciso FERNANDEZ SAUCEDO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Del Talento Humano

LIMA - PERÚ

2017

Resumen de Coincidencias

1	Entregado a Universidad...	14%
2	repositorio.ucv.edu.pe	2%
3	repositorio.ute.edu.ec	1%
4	Entregado a Pontificia ...	1%
5	prezi.com	1%
6	es.scribd.com	1%
7	www.scielo.org.ve	<1%
8	www.siga.com.ve	<1%
9	virtual.urbe.edu	<1%
10	Entregado a CONACYT	<1%
11	www.eumed.net	<1%
12	Entregado a University ...	<1%

PÁGINA: 1 DE 57 | Versión solo texto del ...

ANEXO 5

Matriz de Consistencia

Título: Planificación estratégica y desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores, Lima – 2016.

Problema General	Objetivo General	Hipótesis General
¿Cómo la planificación estratégica influye en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017?	Determinar como la planificación estratégica influye en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores -Lima 2017.	La planificación Estratégica influye en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específico
¿Cómo el proceso de la planificación estratégica influye en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017?	Determinar Cómo el proceso de la planificación estratégica influye en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017	El proceso de la planificación estratégica influye en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.
¿Cómo los recursos en la planificación estratégica influyen en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017?	Determinar cómo los recursos en la planificación estratégica influyen en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.	Los recursos en la planificación estratégica influyen en el desempeño laboral de la empresa Sisegur, San Juan de Miraflores - Lima 2017.